**HR新视野：组织发展OD与敏捷运营**

**New Vision of HR: Organization Development OD and Agile Operation**

**类型/Type：**公开课 Public Training

**语言/Language：**中文Chinese

**费用/Fee：5980元/人**RMB

* **排期/Schedule**

**上海** 2020年10月15-16日

**北京** 2020年11月12-13日

**深圳** 2020年11月26-27日

* **培训议程/Agenda**

|  |  |
| --- | --- |
| * 08:30-08:55 签到 Register | * 12:00-13:00 午餐 Luncheon |
| * 09:00-10:30 培训 Training | * 13:00-15:30 培训 Training |
| * 10:30-10:40 茶歇 Coffee Break | * 15:30-15:45 茶歇 Coffee Break |
| * 10:40-12:00 培训 Training | * 15:45-16:30 结束Training end |

* **概述/Overview**

**培训背景：**

当下组织呈现了强有力的竞争力。组织的力量源于诸多方面，例如组织文化，组织架构、组织流程等。有效组织诊断，才能够帮助组织选择正确发展方式，支持业务全面提升，推动企业可持续长期健康发展。因此，对于认清组织，识别组织能力成为一个复杂的过程，如何全面理解组织战略、经营策略、组织结构和形态、组织管理流程？对于组织发展实践者而言，如何掌握OD必备的诊断能力，如何将调查分析的结果转化成具体且可执行的方法？本期课程邀请知名组织发展专家白老师用28大经典案例解读组织发展OD运营面纱。

**课程对象：**

1、主导企业变革的高管人员；

2、在职/求职 COE、OD 部门人员；

3、TD、OC、LD、C&B 等与 OD 职能相关人员；

4、意向了解或转型组织发展的各大模块 HR、HR 经理、HR 总监等；

5、应对公司组织变化频繁，希望从组织发展角度系统解决问题的 HR、HR 经理、HR 总监等

* **活动纲要/Outline**

**第一部分：百万年薪的OD总监技能与组织发展（OD）全景图**

案例导入：你可能所不知道7种组织架构

1、剖析组织胆固醇现象

（详解）组织演变模型：不同组织架构代表资源不同分配方式

（1）直线型

（2）直线职能型

（3）事业部型

（4）矩阵型

（5）流程型

（6）网络型

小组讨论：2020年OD计划

2、组织发展的意识、知识和技能

3、组织发展领域22本书推荐

小组讨论：个人OD学习计划

**第二部分：年薪百万 OD 的背后**

1、组织发展在三支柱模型中所在位置

2、COE中核心岗位——OD经理的主要职能

3、OD与TD、LD、CD、C&B之间的分工与协作

小组讨论：2020年人力资源部门架构设计及编制计划

案例 1：战略全景图及行动纲要

案例 2：三维度管控设计和权责手册

案例 3：组织绩效以及28分钟高效会议

案例 4：组织盘点与人才盘点

案例 5：离职体系框架

小组讨论：2020年OD计划补充

**第三部分：8大案例诠释组织发展干预策略实施**

1、OD个体、团队、流程和组织干预策略一览

2、组织发展4项主要干预策略

3、组织发展4个干预策略主要实践方向

案例 6：传统企业如何实现扁平化？

案例 7：平台网络型组织如何设计？

案例 8：互联网企业如何组织分级？

案例 9：互联网企业组织的本质是什么？

案例 10：糖果网的颠覆传统型组织设计

小组讨论：入职机械公司OD总监

案例 11：个体干预——能级管理

案例 12：离职成本追踪

案例 13：三种激励失灵表现与识别

案例 14：HR 的标语引导个体行为

**第四部分：组织理论与组织设计**

问题导入：为何这6个“团体”存续千年？

1、不得不说的组织理论和发展阶段

（1）古典学派

（2）行为学派

（3）系统学派

2、组织四大功能

3、从《职位说明书》到《组织手册》

案例 15：深度解析某地产公司《组织权责手册》

案例 16：组织手册深度解析

小组讨论：组织手册的制作

**第五部分：组织设计与敏捷运营方略**

1、什么是敏捷组织

2、如何在组织中催生敏捷意识并打造敏捷变革基因

3、诊断之后，OD如何做好变革推动者和设计者

4、设计方略一：管理层次决定组织设计的深度

案例 17：管理层次的设计案例

小组讨论：管理层次的设计

5、设计方略二：管理幅度决定组织设计的宽度

方法：变量测定法确定企业管理幅度的步骤

小组讨论：网络营销经理困惑

案例 18：化工企业管理人员的管理幅度分析

6、设计方略三：张弛有度的集分权设计

案例 19：大型集团公司集分权四种分类方式

案例 20：多业态控股集分权策略

案例 21：某重机股份公司组织结构重组方案

小组讨论：组织评估设计

7、设计方略四：依托行业特性的块状职能管理——部门化

案例 22：8类组织部门化的基本形式与特征比较

方法：基于企业价值链的职能分解

小组讨论：画出自身组织的价值链

案例 23：某期货公司活动价值链分解与集成

案例 24：某服饰加工公司组织职能设计

8、设计方略五：基于流程前瞻性组织设计指标

案例 25：流程清单

案例 26：流程中的协调授权

案例 27：流程描述举例

案例 28：独立岗位流程

小组讨论：海外事业部组织设计

9、组织变革是每个企业都应该有三套组织架构图

* **讲师介绍/Lecturer**

**白老师**

组织发展专家

上市公司集团OD总监、曾任控股集团 HRD、资深人力资源咨询顾问

国外知名大学 MBA 毕业，拥有丰富的外资和内资企业管理工作经验和咨询背景，对企业的全面经营管理、战略管理、组织结构、薪酬绩效、人才发展等方面具有前瞻性理解和全面的咨询实践。对于如何根据企业的经营战略帮助企业进行组织转型和构建高绩效组织的领域，具有深入的洞察和成功的经验。著有改写人力资源管理——组织发展七项全能、组织发展核能——全面揭秘OD、TD、LD、OC、C&B、组织赋能——OD 实践者全流程设计顾问、人力资源管理全程实操指南、培训管理全流程实战方案、招聘管理全流程实战方案、薪酬管理全流程实战方案、绩效管理全流程实战方案。

白老师授课风格热情、生动、幽默，深入浅出，能够能将西方先进的知识体系和管理理念与国内实际情况有机结合，课程内容具有极强的实用性和实操性。

**主讲课程：**

1.《组织设计与发展：从业务高手到组织能手》

2.《28大案例解读组织发展》

3.《5方法+7模式组织诊断实践课程》

4.《绩效管理与实践：HR必备高阶提升技能》

5.《卓越HR实战训练营——全面薪酬体系搭建：员工和老板满意度的根本》

6.《组织与人力资源管理基本论：了解行为科学基础》

7.《初创企业人力资源管理：混序与秩序中成长》

8.《8步法组织变革》

9.《组织发展（OD）理解和应用》

**服务企业：**

阿里、百度、京东、滴滴、美团、华为、小米、OPPO、网易 、科大讯飞、猪八戒、学而思、广联达、宜信、贝壳租房、中都物流、36Kr、Disney、诺亚财富、中国智能交通、瑞穗银行（中国）、易果生鲜、好太太、广州建筑、中航国际、京东、中南置地、二更网络、厦门路桥、如涵文化、英语流利说、上汽大众、Softbank（中国）、360金融、趣头条、Westpac banking corporate（中国）、招银云创、Paypal、商汤科技等。